Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 138 del 15 giugno 2004 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 15 giugno 2004** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 111

ARAN

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto delle Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo - quadriennio normativo 2002-2005 - biennio economico 2002-2003, *sottoscritto il 26 maggio 2004.*

S O M M A R I O

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 - BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

Il giorno 26 maggio 2004 alle ore 17,00, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Presidente avv. Guido Fantoni ___*firmato*______

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :	**Confederazioni :**
FP/CGIL ___*firmato* __________	**CGIL** __*firmato* ______
CISL/AZIENDE ___*firmato* ____	**CISL**__*firmato*______
UIL/PA __*firmato* __________	**UIL** __*firmato* ________
RDB/PI __*firmato* ___________	**RDB – CUB** _*firmato* ____

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002 – 2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO 2002-2005

INDICE

PARTE PRIMA - NORME COMUNI

PARTE SECONDA

Sezione I - Corpo nazionale dei Vigili del fuoco

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL COMPARTO
DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO
AD ORDINAMENTO AUTONOMO

QUADRIENNIO NORMATIVO

2002 – 2005

BIENNIO ECONOMICO
2002 - 2003

PARTE PRIMA
NORME COMUNI

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti e i Vigili volontari ausiliari - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente dalle amministrazioni del comparto delle Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo di cui all'art 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002.

2. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.

3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.

4. Nella Parte I del presente Contratto sono riportate le norme generali e comuni delle Amministrazioni Autonome dello Stato, mentre la Parte seconda è costituita dalle apposite Sezioni I, e II in cui sono riportate le norme specifiche delle Amministrazioni di cui al comma 1, ovvero le integrazioni alla medesima Parte prima.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

ART. 3

RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 24 maggio 2000 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. L'ultimo periodo dell'art. 4, comma 4 del CCNL 24 maggio 2000 è così sostituito:

"Il contratto integrativo nazionale di cui al comma 1, secondo le caratteristiche ordinamentali dell'amministrazione, può prevedere modalità di consultazione e confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la definizione di materie omogenee demandate alle sedi periferiche, per le quali occorre pervenire a soluzioni coordinate nell'ambito regionale, provinciale e sub provinciale di riferimento".

ART. 5

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 8, comma 1 del CCNL 24 maggio 2000, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni agli organismi indicati nel citato art. 2, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge n. 449 del 1997.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 24 maggio 2000, che è pertanto disapplicato.

CAPO II

ART. 6

FORME DI PARTECIPAZIONE

1. All' art.6, comma 1, lettera D) del CCNL del 24 maggio 2000, al termine del comma 4 è aggiunta la seguente frase :

"Alla Commissione bilaterale, istituita per l'approfondimento delle tematiche relative all'ambiente, l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro, è affidato il compito del monitoraggio delle tipologie di infortuni e malattie per causa di servizio nonché la loro frequenza con riferimento al personale del settore operativo ed aeronavigante, al fine di raccogliere elementi di valutazione da sottoporre, mediante relazione annuale, all'amministrazione per le conseguenti valutazioni."

ART. 7

COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti , anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) del CCNL del 24 maggio 2000 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
   d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle amministrazioni per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 18 del CCNL del 24 maggio 2000, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO III

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

ART. 8

TITOLARITA' DEI DIRITTI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. Il secondo alinea dell'art. 9, comma 1, lett. b) del CCNL del 24 maggio 2000 è sostituito dal seguente " dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione collettiva nazionale"

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

NORME DISCIPLINARI

ART. 9

CLAUSOLE GENERALI

1. E' confermata la disciplina contenuta nel Titolo IV Capo III del CCNL del 5 aprile 1996 come integrato dal CCNL del 24 aprile 2002, ed in particolare gli artt. 36, 37 e 39 del citato capo III, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

ART. 10

MODIFICHE ALL'ART. 36 DEL CCNL DEL 5 APRILE 1996

1. All'art. 36 del CCNL del 5 aprile 1996 sono apportate le seguenti modifiche:

a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";
b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato";
c) al comma 3, lettera d), le parole "della legge n.15 del 1968," vengono sostituite con "del d. lgs. del 28 dicembre 2000 n. 443 e del DPR del 28 dicembre 2000 n. 445";
d) al comma 3, lettera q), dopo le parole "interessi finanziari o non finanziari propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

ART. 11

MODIFICHE ALL'ART. 37 DEL CCNL DEL 5 APRILE 1996

1. All'art. 37 del CCNL del 5 aprile 1996 sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:
"1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 36 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
f) licenziamento con preavviso;
g) licenziamento senza preavviso."

b) al comma 4 il riferimento all' "art.59, comma 4, del d. lgs. n. 29 del 1993" deve intendersi, in entrambi i casi, "all'art. 55, comma 4, del d. lgs. n. 165 del 2001";

c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:
"4/bis. Qualora anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si applica quanto previsto al comma 4, ultimo periodo."

d) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 10:

"Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche".

e) il comma 10 è sostituito dal seguente comma:
"11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001".

ART. 12

CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

   a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
   - alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
   - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
   - alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
   - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   - al comportamento verso gli utenti;

   b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

   c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:
   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
   b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;
f) insufficiente rendimento rispetto all'assolvimento dei compiti assegnati;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:
   a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
   b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
   c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
   d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
   e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
   f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
   g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n.300 del 1970;
   h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi;
   i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
   j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
   b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
   c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
   d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 24 aprile 2002 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera c);
c) rifiuto espresso del trasferimento disposto dall'amministrazione per esigenze di servizio;
d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;
e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti, anche dolosi, che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
e) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti indicati nell' art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 36 del CCNL del 5 aprile 1996, come modificato dal presente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.Il codice entra in vigore il quindicesimo giorno dalla sua affissione.

9. L'art. 38 del CCNL del 5 aprile 1996 è disapplicato. Di conseguenza tutti i riferimenti al medesimo art. 38 devono intendersi all'art. 38 come rinovellato dal presente contratto.

ART. 13

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 12 (Codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento, avvenuto per le stesse causali del comma 6, si procede analogamente a quanto previsto nel comma medesimo.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 12 (Codice disciplinare, comma 5 lett. h) e comma 6, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima area, profilo, posizione economica e decorrenza dell'anzianità posseduti all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

ART. 14

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 12, commi 5 e 6 (Codice disciplinare).

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 24 aprile 2002, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell' art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 40 del CCNL del 5 aprile 1996.

ART. 15

NORME TRANSITORIE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 38 del CCNL del 5 aprile 1996 come rinovellato dal presente contratto, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal medesimo art. 38.

CAPO II

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 16

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Il comma 2 dell'art. 8 del CCNL integrativo del 24 aprile 2002, riguardante l'aspettativa per dottorato di ricerca, all'ultimo rigo, dopo la virgola, viene così integrato " fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001 n. 448".

2. L'art. 24, comma 2, del CCNL del 5 aprile 1996, è integrato con il seguente periodo: "Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità."

3. L'art. 24, comma 7, del CCNL del 5 aprile 1996 viene integrato con il seguente periodo: "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".

PARTE SECONDA

SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PRIMA

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

TITOLO I

PARTE NORMATIVA

ART. 17

CLAUSOLE SPECIALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. La dizione "diploma di laurea" richiesto nelle declaratorie per l'ammissione alle selezioni dall'interno o dall'esterno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge: laurea di primo livello (denominata "laurea") e laurea di secondo livello (denominata "laurea specialistica"). Il bando di concorso dovrà indicare il titolo richiesto.

2. I requisiti culturali previsti all'allegato A del CCNL del 24 maggio 2000 per l'accesso dall'esterno ai profili di "Direttore amministrativo" e "Direttore informatico" della posizione economica C2 sono sostituiti dai seguenti:
"Requisiti culturali:
Diploma di laurea corrispondente alla specifica attività di assegnazione e precisamente laurea in giurisprudenza, economia e commercio o equipollenti; ingegneria, fisica, matematica, informatica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica, ingegneria o equipollenti. Per il profilo di Direttore informatico, in particolare, la conoscenza della lingua inglese."

3. All'art. 27 del CCNL del 24 maggio 2000 vengono aggiunti i seguenti due commi:

"10. In prima applicazione del presente CCNL, al fine di favorire i processi di riorganizzazione del settore, consentendo l'ottimizzazione dei servizi, alle selezioni interne per il passaggio ai profili di "Pilota di elicottero professionale" e "Specialista di elicottero professionale" della posizione economica C1 è ammesso, oltre al personale della posizione economica B3, anche quello appartenente alle posizioni economiche B1 e B2 del medesimo settore. Parimenti alle selezioni per i profili di "Pilota di elicottero" e "Tecnico di elicottero" della posizione economica B3 è ammesso, oltre al personale della posizione economica B2, quello inquadrato nella posizione economica B1. In entrambi i casi l'esperienza professionale richiesta per la prima applicazione è di un anno."
"11. Il personale ammesso alle selezioni di cui al comma 10 deve essere in possesso dei requisiti culturali e professionali - previsti dall'allegato A ovvero di quelli previsti dall'art. 28 comma 3 del CCNL 24 maggio 2000 - per i singoli profili per i quali si concorre, nel rispetto del principio della prevalenza alla progressione del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore."

4. Analogamente a quanto avviene per il settore operativo, stante la necessità di assicurare la funzionalità di ciascuna squadra di soccorso, al personale del settore aeronavigante si applica quanto previsto dall'art. 44, comma 4.

5. All'art. 27 del CCNL del 24 maggio 2000 vengono aggiunti i seguenti commi 11 e 12:

"11. In prima applicazione nel passaggio al profilo di "Direttore antincendi" della posizione economica C2, è consentita l'ammissione alle selezioni interne al personale inquadrato nel profilo di "Ispettore antincendi" della posizione economica C1, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dall'Allegato A del CCNL 24 maggio 2000 e con una esperienza professionale di un anno nel citato profilo".

"12. In prima applicazione nel passaggio ai profili di "Collaboratore tecnico antincendi capo", di "Coordinatore amministrativo" e di "Coordinatore informatico" della posizione economica C3, è consentita l'ammissione alle selezioni interne anche al personale inquadrato nei corrispondenti profili di "Collaboratore tecnico antincendi esperto", di "Direttore amministrativo" e di "Direttore informatico" della posizione economica C2, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dall'allegato A del CCNL del 24 maggio 2000 e con una esperienza professionale di un anno nel citato profilo."

6. In relazione ai processi di riorganizzazione in atto e al fine di favorire la flessibilità organizzativa del settore operativo, anche in funzione del potenziamento qualitativo del personale operativo diplomato, il profilo di "Assistente tecnico antincendi" di cui al comma 8 dell'art. 28 del CCNL del 24 maggio 2000 è posto in esaurimento.

7. Con riferimento a quanto previsto dal comma 6, i posti disponibili nel profilo di "Collaboratore tecnico antincendi" della posizione economica C1 vengono coperti prioritariamente, secondo le modalità previste dall'art. 26, comma 3 lett.A) del CCNL del 24 maggio 2000, attraverso i passaggi del personale inquadrato nel profilo di Assistente tecnico antincendi della posizione economica B3.

8. In prima applicazione del presente CCNL, al fine di favorire i processi di riorganizzazione della amministrazione, la contrattazione integrativa promuoverà iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare il passaggio del personale in servizio all'entrata in vigore del presente CCNL dalla posizione economica A1 alla posizione economica A2. All'onere derivante dai predetti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 47 del CCNL 24 maggio 2000 ed art. 5 del CCNL 4 aprile 2001.

9. L'esperienza professionale richiesta nei vari commi del presente articolo è quella maturata alla scadenza del bando della selezione interna.

10. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti nel portare avanti il sistema di classificazione professionale di cui al CCNL del 24 maggio 2000, quale efficace e concreto strumento di riforma. A tale scopo, le parti, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi ed un impiego più flessibile delle risorse umane. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi suindicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema classificatorio in relazione alle peculiarità dei settori di riferimento.Eventuali decisioni della Commissione, per la parte sindacale, saranno adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

ART. 18

CLAUSOLE SPECIALI SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. All'art.33 del CCNL del 24 maggio 2000, come integrato dall'art. 18, comma 10 del CCNL del 24 aprile 2002, vengono aggiunti i seguenti commi:

"1 bis. Nel settore operativo ed aeronavigante, al fine di consentire il recupero del dipendente al servizio attivo, in previsione della sua riammissione al termine dell'assenza per infortunio o malattia, nel rispetto dell'art. 12 della legge n. 521 del 1988, l'amministrazione invia ai competenti organismi sanitari una specifica richiesta di parere per stabilire se il dipendente, sulla base dei parametri psico - fisici previsti per il personale operativo, sia totalmente o parzialmente inabile all'attività lavorativa. Nel caso di inabilità parziale, sulla base delle mansioni proprie del profilo, l'amministrazione individua quelle attività operative che, compatibilmente con lo stato di salute, consentano al dipendente stesso - con la permanenza nel settore operativo - lo svolgimento di attività istituzionali correlate al soccorso. L'attuazione del principio di tutela del dipendente dovrà, comunque, essere conciliato con la piena operatività dell'attività di soccorso che, in quanto istituzionale, dovrà essere garantita".

" 5. Il dipendente viene ricollocato nel profilo del settore operativo entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione all'amministrazione dell'esito positivo dell'accertamento di cui al comma 1, con l'attribuzione della retribuzione di competenza e con il riassorbimento dell'eventuale assegno *ad personam* corrisposto nel precedente transito."

"6. La ricollocazione nel settore operativo può essere richiesta solo dal personale che sia transitato al settore dei servizi tecnici, amministrativi ed informatici da non più di cinque anni."

2. Ai fini della tutela della sicurezza sul lavoro e del rispetto della normativa di cui al d.lgs. n. 626 del 1994 ed in considerazione del particolare lavoro svolto, in attesa di una chiarificazione legislativa sulla permanenza o meno in servizio oltre i limiti di età, il personale operativo inquadrato nei profili di vigile, capo squadra e capo reparto, che, in via giudiziale, ottenga la riammissione in servizio, è sottoposto preliminarmente a visita medica per l'accertamento della idoneità psico-fisica al servizio.

ART. 19

FORMAZIONE

1. In materia di formazione è tuttora vigente per tutto il personale l'art. 18 del CCNL 24 maggio 2000 il quale considera tale istituto quale leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione obbligatoria del personale, nelle linee di indirizzo definite nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 22, comma 2 punto A lettera a) del CCNL 24 maggio 2000 sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito interno anche a livello territoriale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

3. Nell'ambito della programmazione delle attività formative e con le procedure indicate nell'art. 22, comma 2, punto A, lettera g) e punto B lettera c) del CCNL 24 maggio 2000 in particolare circa l'articolazione degli orari e loro tipologie, la contrattazione integrativa rinviene ogni utile strumento per garantire al personale operativo ed aeronavigante la partecipazione alle attività formative, prevedendo un numero annuale minimo di ore non inferiore a n. 12 integrabili in sede di contrattazione integrativa nell'ambito dei programmi annuali.

4. E' confermato che al finanziamento delle attività formative, comprese quelle indicate nel comma 3, si provvede con le risorse individuate dall'art. 18, comma 5 del CCNL del 24 maggio 2000.

5. E', altresì, confermata la clausola contenuta nell'art. 48, comma 2, lettera a) del CCNL del 24 maggio 2000.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 20

STIPENDIO TABELLARE

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonchè delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 4 aprile 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

5. Gli incrementi di cui al comma 2 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del presente CCNL.

6. Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati nei valori indicati nella allegata tabella C, calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 4.

ART. 21

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt.12, comma 4 (codice disciplinare) e 14, comma 7 (sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare) del presente CCNL, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 20 (stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-2003. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 20 (stipendio tabellare), comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

4. A decorrere dal 1°gennaio 2002 l' importo dell'indennità di rischio e dell'indennità mensile di cui all'art. 45, commi 1 e 4 del CCNL del 24 maggio 2000 sono considerate utili agli effetti di cui al comma 2, secondo periodo.

ART. 22

INDENNITA' DI TURNO

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 al personale del settore operativo, inserito nei turni continuativi 12/24 – 12/48 o nelle turnazioni particolari di cui all'art. 45 del CCNL del 5 aprile 1996 e compreso nel dispositivo di soccorso tecnico, con esclusione del personale elicotterista, sommozzatore e portuale, è attribuita per ogni turno di servizio di 12 ore svolto per un massimo di 133 turni annui, un'indennità di turno, finalizzata a riconoscere la maggiore esposizione ai rischi connessi agli interventi, nella misura minima di € 3.

2. L'indennità è corrisposta sulla base della presenza in servizio e viene attribuita anche al personale operativo dell'area C ed a quello appartenente al profilo di assistente tecnico antincendi, inserito nei turni continuativi 12/24 – 12/48, che svolge servizio di guardia. La contrattazione integrativa in relazione all'organizzazione dei servizi, potrà individuare altre tipologie di turnazioni con equivalenti caratteristiche di gravosità.

3. L'indennità non è attribuita in caso di transito temporaneo ad orario giornaliero, mentre continua ad essere erogata, in misura corrispondente ai turni ordinariamente effettuabili, in caso di partecipazione alle fasi operative.

4. Al finanziamento della indennità di cui al presente articolo, si provvede con le risorse del Fondo unico di amministrazione, appositamente individuate e finalizzate all'interno del fondo medesimo ai sensi dell'art. 25, comma 3 (Fondo unico). Dette risorse sono incrementate con quelle che specifiche leggi destineranno alla medesima finalità.

5. Gli eventuali risparmi che dovessero derivare dall'erogazione di detta indennità nell'ambito delle risorse finalizzate di cui al comma 4, saranno utilizzate, a consuntivo, per l'incremento della misura minima dell'indennità in contrattazione integrativa.

6. La contrattazione integrativa individuerà altre modalità di dettaglio non previste dal presente articolo ed, in particolare, quelle relative alla eventuale maggiorazione dell'indennità nel caso di eventi calamitosi per i quali devono essere previste misure eccezionali in connessione con le situazioni di emergenza di protezione civile. A tale maggiorazione si fa fronte con le risorse disponibili nel fondo o con altre risorse derivanti dai provvedimenti di carattere eccezionale adottati in simili circostanze.

ART. 23

ALTRE INDENNITA'

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003 è istituita, per il personale che, in possesso dei relativi brevetti, svolge mansioni di padroni di barca, motoristi navali e comandanti di altura in servizio nei distaccamenti portuali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, un'indennità, i cui criteri, modalità di corresponsione e misura sono definiti in contrattazione integrativa.

2. Resta confermato quanto previsto dall'art. 45, comma 5, del CCNL del 24 maggio 2000.

3. Le indennità previste per il personale elicotterista, sommozzatore e nautico non sono cumulabili tra di loro.

ART. 24

INDENNITA' DI RISCHIO ED INDENNITA' MENSILE

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità operativa di cui all'art.46 del CCNL del 24 maggio 2000 e all'art. 4 del CCNL del 4 aprile 2002, cessa di essere corrisposta ed è conglobata, in misura tale da garantire l'equivalenza di costo anche ai fini assistenziali e previdenziali, nella indennità di rischio di cui all'art. 45 del medesimo CCNL del 24 maggio 2000, comma 1.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il medesimo conglobamento del comma 1 è disposto, per il personale del settore dei servizi amministrativi, tecnici ed informatici, con riferimento all'indennità mensile prevista dall'articolo 45, comma 4 del citato contratto del 2000. Detta indennità continua ad essere corrisposta su 12 mensilità.

3. Le nuove misure dell'indennità di rischio e dell'indennità mensile di cui ai commi 1 e 2, comprensive degli incrementi mensili di cui al presente contratto nonchè le decorrenze sono indicate nella tabella D.

4. A decorrere dalla medesima data di cui al comma 1, il Fondo di amministrazione è stabilmente ridotto delle somme precedentemente destinate al finanziamento della suddetta indennità operativa e, conseguentemente, all'art. dell'art. 48, comma 2, del CCNL del 24 maggio 2000 viene soppressa la lettera d).

ART. 25

INTEGRAZIONE DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il Fondo unico di amministrazione determinato ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 24 maggio 2000 e dell'art. 5 del CCNL 4 aprile 2001 è ulteriormente incrementato:

a) di un importo pari a € 12 pro – capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003;
b) delle risorse di cui all'art. 33, comma 6, legge n. 289 del 2002.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate direttamente dal presente contratto.

3. All'interno del Fondo, a decorrere dal 31 dicembre 2003, si costituisce un'apposita sezione dedicata al finanziamento dell'indennità di turno prevista dall'art. 22, utilizzando le risorse complessivamente disponibili nel fondo stesso. Nella sezione confluiscono eventuali risorse di legge destinate a tale finalità.

4. Ai fini del comma 3, le risorse destinate all'apposita sezione sono quantificate in misura pari a € 290 annui, al netto degli oneri sociali, per dipendente destinatario dell'indennità di turno.

ART. 26

ULTERIORI MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

1. Ai sensi di quanto disposto dagli artt.22 e 23 del presente contratto, al comma 2 dell'art. 48 del CCNL del 24 maggio 2000 sono aggiunte le seguenti lettere:

"l) compensare l'indennità di turno di cui all'art. 22 (indennità di turno);

m) compensare le indennità di cui all'art. 23 comma 1 (altre indennità)"

2. Sono, altresì, confermate le altre modalità di utilizzo del fondo di cui all'art. 48 del CCNL del 24 maggio 2000, fatto salvo quanto previsto dall'art. 24 (indennità di rischio e mensile) di cui al presente CCNL.

ART. 27

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. A decorrere dal 1 gennaio 2002 la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

   a) Trattamento economico tabellare, comprensivo delle posizioni economiche ove acquisite;
   b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex art. 47 D.P.R. 269/1987 ed ex art. 25 D.P.R. 335/1990
   c) Indennità integrativa speciale;
   d) Indennità di rischio e l'indennità mensile di cui all'art. 24 del presente contratto;
   e) Indennità di posizione organizzativa, di cui all'art. 29 del CCNL sottoscritto il 24 maggio 2000;
   f) Tredicesima mensilità;
   g) Assegni ad personam – ove spettanti - sia non riassorbibili che riassorbili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

ART. 28

NORME FINALI DI PARTE ECONOMICA

1. Qualora le risorse stanziate per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 25 (integrazione del fondo unico di amministrazione) non vengano completamente utilizzate nell'anno in corso, sono riassegnate al Fondo unico di amministrazione per l'esercizio successivo.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano confermate le norme dei precedenti CCNL.

Tabella A - Vigili del fuoco

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	dal 1.1.02	dal 1.1.03
C3	47,90	53,40
C2	43,60	48,60
C1	39,80	44,40
B3	37,00	41,61
B2	36,50	40,61
B1	34,30	38,20
A2	32,60	36,30
A1	30,90	34,40

Tabella B - Vigili del fuoco

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Posizione economica	Tabellare al 31.12.2001	IIS al 31.12.2001	dal 1.1.02	dal 1.1.03 (1)
C3	13.627,75	6.641,40	14.202,55	**21.484,75**
C2	11.925,51	6.545,28	12.448,71	**19.577,19**
C1	10.604,93	6.453,72	11.082,53	**18.069,05**
B3	9.870,52	6.399,84	10.314,52	**17.213,68**
B2	9.240,45	6.381,24	9.678,45	**16.547,01**
B1	8.483,84	6.332,28	8.895,44	**15.686,12**
A2	7.707,60	6.288,00	8.098,80	**14.822,40**
A1	6.989,73	6.242,88	7.360,53	**14.016,21**

(1) **Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.**

Tabella C - Vigili del fuoco

AREE e posizioni economiche di sviluppo

Valori in Euro al 1.1.2003 per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Personale operativo

A		B			C		
I - II - III	IV	B1 (ex V)	B2 (ex VI)	B3 (ex VI bis)	C1 (ex VII)	C2 (ex VIII)	C3 (ex IX)
		15.686,1	**16.547,0**	**17.213,6**	**18.069,0**	**19.577,1**	**21.484,7**
		15.822,4	16.803,1	17.626,8	18.744,5	20.103,9	22.061,1
		16.101,3	17.113,0	18.091,6	19.311,6	20.630,7	22.637,4
		16.380,7	17.513,8		19.844,6	21.155,4	23.214,3
						21.681,7	

Personale del Settore dei Servizi Amm/vi, Tecnici ed Informatici

A		B			C		
A1 (ex I - II - III)	A2 (ex IV)	B1 (ex V)	B2 (ex VI)		C1 (ex VII)	C2 (ex VIII)	C3 (ex IX)
14.016,2	**14.822,4**	**15.686,1**	**16.547,0**		**18.069,0**	**19.577,1**	**21.484,7**
14.202,1	15.024,8	15.822,4	16.803,1		18.744,5	20.258,9	22.061,1
14.434,5	15.283,0	16.101,3	17.113,0		19.311,6	20.630,7	22.637,4
14.684,5	15.549,0	16.380,7	17.513,8		19.844,6	21.155,4	23.214,3
						21.681,7	

Tabella D - Vigili del fuoco

Incrementi mensili indennità di rischio

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Indennità di RISCHIO al 1.1.2001	Incremento dal 1.1.2002	Indennità OPERATIVA al 1.1.2003 (1)	Incremento dal 1.1.2003	Indennità di RISCHIO rideterminata al 1.1.2003
	Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5
C3	514,39	13,70	56,25	9,70	**594,04**
C2	472,04	12,60	51,49	8,90	**545,03**
C1	437,96	11,70	47,68	8,30	**505,63**
B3	397,16	10,60	43,38	7,50	**458,64**
B2	375,46	10,00	41,47	7,10	**434,04**
B1	318,14	8,50	34,32	6,00	**366,96**

Incrementi mensili indennità mensile

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	Indennità MENSILE al 1.1.2001	Incremento dal 1.1.2002	Indennità OPERATIVA al 1.1.2003 (1)	Incremento dal 1.1.2003	Indennità MENSILE rideterminata al 1.1.2003
	Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5
C3	279,40	7,50	33,05	7,90	**327,85**
C2	279,40	7,50	33,05	7,90	**327,85**
C1	260,81	7,00	30,99	7,40	**306,20**
B2	217,94	5,80	25,82	6,20	**255,76**
B1	190,57	5,10	22,72	5,40	**223,79**
A2	168,36	4,50	19,63	4,80	**197,29**
A1	134,80	3,60	15,49	3,80	**157,69**

(1) Pari al valore indicato nella Tabella C del CCNL 4 aprile 2001.
Per il personale destinatario dell'Indennità di rischio i valori sono riproporzionati su tredici mensilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Con riferimento all'art. 19 (Clausole speciali di parte normativa) le parti esprimono l'auspicio che gli accertamenti sanitari si svolgano nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre i due mesi dalla presentazione dell'istanza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti auspicano che i passaggi dei dipendenti inquadrati nei profili laureati del settore operativo della posizione economica C1 ai corrispondenti profili della posizione economica C2 vengono portati al più presto a compimento anche attraverso una specifica sessione negoziale da svolgersi nell'ambito della contrattazione integrativa, al fine di consentire un rapido svolgimento anche delle selezioni sottostanti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti auspicano la massima sollecitudine nell'erogazione al personale delle competenze accessorie previste dal presente contratto con particolare riferimento al lavoro straordinario.

SEZIONE SECONDA

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

TITOLO I

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ART. 29

PRINCIPI DEL SISTEMA

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 24 maggio 2000 e di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:

   a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, ove previsto dal vigente sistema di classificazione, per la copertura dei posti;

   b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 56 del CCNL del 24 maggio 2000, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione.

   c) esplicito riconoscimento, nelle progressioni verticali, della prevalenza all'inquadramento del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore.

3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 18 del CCNL del 24 maggio 2000, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nel comma 5 della medesima norma.

4. Le parti si danno reciproco atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati, aventi tra l'altro, per oggetto il sistema classificatorio e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

ART. 30

COMMISSIONE PARITETICA PER IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti nel portare avanti il sistema di classificazione professionale di cui al CCNL del 24 maggio 2000, quale efficace e concreto strumento di riforma.
2. A tale scopo, le parti, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui al comma 1, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi ed un impiego più flessibile delle risorse umane.
3. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi suindicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema classificatorio che in particolare esamini la possibilità di:

   - attuare una riduzione degli attuali accessi dall'esterno;
   - individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale;
   - ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
   - valutare le implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte.

   Eventuali decisioni della Commissione, per la parte sindacale, saranno adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. A tale Commissione è demandato anche il compito di formulare proposte in ordine alla verifica della disciplina dell'area della vice dirigenza e di quella dei professionisti, ai sensi del Protocollo di intesa siglato nel febbraio 2002, tra Governo ed organizzazioni sindacali. La realizzazione di tali proposte avverrà con le modalità e tempi indicati nell'art. 10 della legge 19 luglio 2002 n.145.

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

ART. 31

TURNAZIONI

1. La turnazione è finalizzato a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:
   a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati in sede di contrattazione integrativa, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
   b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
   d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.
   e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
   f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno -festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione integrativa, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 65, comma 1, lett. A) del CCNL del 24 maggio 2000 secondo le seguenti fattispecie:
   a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;
   b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno.

Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse amministrazioni gli importi minimi sono fissati come segue:
- € 12,91 lordi per ciascun turno festivo;
- € 12,91 lordi per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b);
- € 25,82 lordi per ciascun turno notturno - festivo.

4. Il personale che si trovi nelle condizioni di particolare disagio sociale o familiare può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ART. 32

REPERIBILITA'

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.

4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 65, comma 1 lettera A) del CCNL del 24 maggio 2000, per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura non inferiore ad € 17,35. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

5. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 33

STIPENDIO TABELLARE

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonchè delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 6, comma 2, del CCNL del 4 aprile 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

5. Gli incrementi di cui al comma 2 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del presente CCNL.

ART. 34

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt. 12, comma 4 (codice disciplinare) e 14, comma 7 (sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare), del presente CCNL, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 33 (stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-2003. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 33 (stipendio tabellare), comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2002 l' importo dell'indennità aziendale di cui all'art. 63, comma 1 del CCNL del 24 maggio 2000 è considerata utile agli effetti del comma 2, secondo periodo.

ART.35

INDENNITA' AZIENDALE

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, il premio per l'incremento del rendimento industriale di cui all'art. 54, comma 4 del CCNL 5 aprile 1996 cessa di essere corrisposto ed è conglobato, in misura tale da garantire l'equivalenza di costo anche ai fini assistenziali e previdenziali, nell'indennità aziendale di cui all'art. 63 del CCNL 24 maggio 2000. Dalla medesima data cessa di essere corrisposto anche l'importo di € 0.19 a titolo di premio per l'incremento del rendimento industriale per ciascuna ora di lavoro straordinario.

2. I nuovi importi dell'indennità aziendale, comprensivi degli incrementi mensili del presente contratto, nonchè le decorrenze sono fissati dall'allegata Tabella C. L'indennità è corrisposta per dodici mensilità.

ART. 36

ALTRE INDENNITA'

1. Con riferimento alla Tabella H di cui al comma 3 dell'art. 63 del CCNL del 24 maggio 2000, sostituita dalla presente Tabella D, vengono confermate le seguenti indennità:

a) indennità di servizio notturno e festivo;
b) indennità di rischio e insalubrità, secondo quanto previsto dalla Tabella D,
c) indennità di maneggio valori;
d) indennità di guida veicoli a motore;
e) indennità per i servizi meccanografici.

2. In relazione al trasferimento all'Ente Italiano Tabacchi delle competenze relative al settore industriale e produttivo, ed ai conseguenti processi di ristrutturazione dell'Azienda autonoma dei Monopoli, vengono soppresse l'indennità di ciclo produttivo e quella di confezionamento dei sigari a mano di cui alla Tabella H allegata al CCNL del 24 maggio 2000, nonché l'indennità di doppio e triplo turno di cui al comma 4 dell'art. 63 del medesimo contratto. Le relative risorse rimangono sul Fondo di amministrazione di cui alla lett. A) dell'art. 66 del citato CCNL (oppure Fondo unico) per le finalità di cui all'art. 66 medesimo.

3. All'art. 66, comma 2, lett. b) del CCNL del 24 maggio 2000 (Utilizzo dei Fondi), alla fine del periodo aggiungere: "nonché per finanziare i turni e la reperibilità , secondo quanto previsto dagli artt 31 e 32 (turnazioni – reperibilità)"

ART. 37

INTEGRAZIONE DEL FONDO GENERALE PER L'EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Il Fondo determinato ai sensi dell'art. 65, comma 1, lett. A) del CCNL del 24 maggio 2000 e dell'art. 9 del CCNL 4 aprile 2001 è ulteriormente incrementato:
a) di un importo pari a € 11,80 pro – capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003;

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003, le risorse del Fondo di cui all'art. 65, lett. B del CCNL del 24 maggio 2000 confluiscono nel Fondo del comma 1, fatte salve le quantità economiche finalizzate al conglobamento del premio industriale sull'indennità aziendale di cui all' art.35.

3. Sono, altresì, confermate le modalità di utilizzo dei fondi di cui all'art. 66 del CCNL del 24 maggio 2000.

4. Le indennità di cui all'art. 36 nonchè l'indennità di funzione di cui all'art. 55, comma 4 del CCNL 5 aprile 1996 rientrano tra le finalità del citato Fondo generale e vengono erogate con le modalità vigenti.

ART. 38

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. A decorrere dal 1 gennaio 2002 la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

   a) Trattamento economico tabellare, comprensivo delle posizioni economiche ove acquisite;
   b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex art. 47 D.P.R. 269/1987 ed ex art. 25 D.P.R. 335/1990
   c) Indennità integrativa speciale;
   d) Indennità aziendale di cui all'art. 35 del presente contratto;
   e) Tredicesima mensilità;
   f) Assegni ad personam – ove spettanti - sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

TITOLO IV

ART. 39

NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Le declaratorie dei profili contenute nell'allegato A) al CCNL del 24 maggio 2000 sono sostituite a quelle contenute nell'Allegato A) al presente contratto.

2. Al fine di favorire i processi di riorganizzazione, da cui possa derivare una ridefinizione dei posti di funzione per il personale dell'area A, la contrattazione integrativa di amministrazione, in via eccezionale e per una sola volta nell'arco della vigenza del presente CCNL, può promuovere iniziative di riqualificazione professionale, intese alla ricollocazione del personale in servizio nell'area A, alla data di entrata in vigore del presente contratto, verso la posizione iniziale dell'area B. All'onere derivante dalla ricollocazione del personale, si fa fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del fondo di amministrazione.

Allegato A

Posizione economica A1

PROFILO PROFESSIONALE: Ausiliario

Provvede alle attività ausiliarie e di supporto. In particolare svolge lavori di trasporto, manovalanza o attività generiche, ovvero semplici lavori di controllo della movimentazione dei materiali; ove necessario svolge attività di custodia e sorveglianza; svolge attività di anticamera, regolando l'accesso del pubblico; provvede allo smistamento e trasporto di fascicoli, documenti e oggetti vari; cura il prelievo, la consegna e l'inoltro della corrispondenza, esegue lavori di riproduzione di atti e documenti, riceve e smista telefonate, effettua commissioni esterne; cura l'apertura e chiusura degli uffici.

Posizione economica B1

PROFILO PROFESSIONALE: Assistente

Svolge gli adempimenti, anche manuali, occorrenti alla regolare funzionalità dell'ufficio cui è addetto quali, ad esempio, attività di scritturazione e collaborazione nei servizi amministrativi, tecnici *o fiscali*, tenuta di archivi e registri, attività di copia e stenografia con uso di macchine anche elettriche, centralinista telefonico, semplici attività di movimentazione meccanica per stoccaggio dei materiali, aiuto cuoco, custodia e sorveglianza di depositi e uffici.

Posizione economica B2

PROFILO PROFESSIONALE: Operatore

Con riferimento ai rispettivi settori di attività individuati dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività relative alla propria professionalità quali, ad esempio, muratore, pittore, verniciatore, falegname, infermiere, cuoco; lavorazioni specifiche di officina, installazione, manutenzione; conduzione e riparazione di macchine da stampa; conduzione di automezzi, curandone la manutenzione; ovvero, nei laboratori chimici, svolge attività di preparazione e di operatore di controllo; ovvero collabora nelle attività aziendali, tecniche, amministrative, contabili, commerciali, informatiche, *fiscali*; svolge attività per l'esercizio di centrali di energia elettrica, di caldaie a vapore e di impianti ausiliari.

Posizione economica B3

PROFILO PROFESSIONALE: Collaboratore

Con riferimento ai rispettivi settori di attività individuati dall'Amministrazione in relazione alle proprie esigenze organizzative, svolge compiti di collaborazione nelle diverse attività riferite alla propria professionalità quali, ad esempio, quelle amministrative, contabili, linguistiche, tecniche, *fiscali*, anche con assunzione di responsabilità dei risultati; nel campo informatico, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione; svolge compiti di coordinamento e controllo delle attività di professionalità inferiori, curandone l'adeguata utilizzazione.

Posizione economica C1

PROFILO PROFESSIONALE: Consigliere

Con riferimento ai rispettivi settori di attività individuati dall'Amministrazione in relazione alle proprie esigenze organizzative, svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato, quali, ad esempio, studio di metodologie di lavoro, ricerca e controllo economico della gestione, nonché attività di programmazione e controllo, progettazione, studio, direzione lavori, collaudi e perizie; nel settore informatico cura l'analisi del settore da meccanizzare, la realizzazione dei programmi e la loro manutenzione, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi, gestisce il centro di elaborazione e comunicazione dati, ovvero uno o più settori nei quali è ripartito; svolge attività di traduzioni ed interpretariato in almeno due lingue estere, anche in simultanea nei linguaggi tecnico, economico e mercantile e giuridico; può essere preposto ad unità organiche interne aventi funzioni amministrative, commerciali, *fiscali* e di controllo contabile presso gli organi periferici dell'Amministrazione, anche con compiti di coordinamento di altre posizioni di lavoro presso gli organi centrali.

Posizione economica C2

PROFILO PROFESSIONALE: Direttore

Con riferimento ai rispettivi settori di attività individuati dall'Amministrazione in relazione alle proprie esigenze organizzative, svolge attività attinenti alla propria competenza professionale quali, ad esempio, istruttoria di affari particolarmente complessi o di studio di problemi di natura amministrativa, economica, finanziaria, giuridica, tecnica; coordina le funzioni amministrative e di controllo; collabora nell'attività di direzione degli uffici o nelle attività di progettazione, direzione lavori, collaudi, perizie; esplica compiti di diretta collaborazione nell'area della ricerca economico-aziendale e giuscontabilistica nonché nella verifica amministrativa e contabile e di controllo di gestione; coordina, nell'area dell'informatica, gli aspetti attuativi e di ottimizzazione dei processi ICT, definisce le specifiche tecniche e funzionali relative al software, al sistema e alla rete, realizza prodotti di analisi, valuta prodotti software e soluzioni hardware, controlla gli standard di funzionamento.

Posizione economica C3

PROFILO PROFESSIONALE: Coordinatore

Con riferimento ai rispettivi settori di attività individuati dall'Amministrazione in relazione alle proprie esigenze organizzative, coordina le attività amministrative e contabili delle unità aziendali, con predisposizione di situazioni complesse, periodiche e di bilancio dell'Azienda garantendo il rispetto di norme e disposizioni in materia fiscale, di bilancio e societaria in genere; coordina le attività di progettazione, collaudo e di gestione aziendale specialistiche; nel campo informatico supporta le strutture utenti nell'ideazione di soluzioni informatiche, pianifica e coordina le attività di sviluppo dei sistemi informatici, pianifica e coordina la gestione delle attività elaborative, ottimizzando il funzionamento dei sistemi; dirige l'attività di studio nei settori amministrativo-contabile, tecnico, giuridico ed economico partecipando a vari organismi aziendali cui è richiesta la sua professionalità; coordina le attività di ricerca scientifica, economica e statistica avviando le eventuali sperimentazioni; partecipa ad organi collegiali, commissioni o comitati per i quali non sia prevista l'esclusiva partecipazione dei dirigenti; secondo la specifica professionalità può assumere temporaneamente la funzione dirigenziale in assenza del dirigente titolare.

Tabella A - Monopoli

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	dal 1.1.02	dal 1.1.03
C3 - S	47,90	53,40
C3	47,90	53,40
C2	43,60	48,60
C1 - S	39,80	44,40
C1	39,80	44,40
B3 - S	36,50	40,61
B3	36,50	40,61
B2	34,30	38,20
B1	32,60	36,30
A1 - S	30,90	34,40
A1	30,90	34,40

Tabella B - Monopoli

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Posizione economica	Tabellare al 31.12.2001	IIS al 31.12.2001	dal 1.1.02	dal 1.1.03 [1]
C3 - S	15.099,13	6.641,40	15.673,93	22.956,13
C3	13.627,75	6.641,40	14.202,55	21.484,75
C2	11.925,51	6.545,28	12.448,71	19.577,19
C1 - S	11.093,49	6.453,72	11.571,09	18.557,61
C1	10.580,14	6.453,72	11.057,74	18.044,26
B3 - S	10.116,36	6.383,52	10.554,36	17.425,20
B3	9.240,45	6.383,52	9.678,45	16.549,29
B2	8.477,64	6.333,96	8.889,24	15.681,60
B1	7.707,60	6.288,60	8.098,80	14.823,00
A1 - S	7.372,94	6.243,00	7.743,74	14.399,54
A1	6.989,73	6.243,00	7.360,53	14.016,33

[1] **Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.**

Tabella C - Monopoli

Incrementi mensili indennità aziendale

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	Indennità AZIENDALE al 1.1.2001	Incremento dal 1.1.2002	Incremento dal 1.1.2003	ex PREMIO INDUSTRIALE al 31.12.2003 (1)	Indennità AZIENDALE al 31.12.2003
	Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5
C3	318,65	13,50	17,60	188,40	**538,15**
C2	287,15	12,20	15,80	162,20	**477,35**
C1	255,65	10,90	14,10	120,40	**401,05**
B3	224,66	9,50	12,40	100,60	**347,16**
B2	193,15	8,20	10,60	89,60	**301,55**
B1	171,46	7,30	9,40	77,50	**265,66**
A1	149,77	6,40	8,30	69,20	**233,67**

(1) **Pari al valore indicato nella tabella G del CCNL 24 maggio 2000 riproporzionato su dodici mensilità.**

Tabella D

Indennità di servizio notturno e festivo (oraria)	**Indennità di rischio e insalubrità (*)** (giornaliera)	**Indennità per i servizi meccanografici** (giornaliera)	**Maneggio valori** (mensile)	**Guida veicoli a motore** (giornaliera)
€ 0,9296	**Gruppo II € 0,8366** **Gruppo III € 0,6507**	**€ 0,9296**	**€ 14,977**	**€ 0,6507**

(*) In considerazione della ristrutturazione dell'Amministrazione con conseguente cessione delle attività industriali, restano confermate le prestazioni di lavoro elencate nella tabella "Riclassificazione della tabella delle prestazioni di lavoro ai fini della corresponsione dell'indennità di rischio e insalubrità al personale dei Monopoli" allegata al D.P.R. n. 338 del 3 aprile 1981, con le seguenti precisazioni:
Gruppo I – soppresso;
Gruppo II – restano in vigore le voci di classificazione n. 14 e n. 17;
Gruppo III – restano in vigore le voci di classificazione n. 6, n. 7, n. 8 e n. 9;
Gruppo IV – soppresso.

PARTE TERZA

NORME FINALI COMUNI

CAPO I

NORME FINALI

ART. 40

DISAPPLICAZIONI

1. – Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono disapplicate le seguenti norme:

a) Con riferimento all'art.5 (tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi): l'art. 5 del CCNL del 24 maggio 2000;

b) Con riferimento agli artt. 12 (Codice disciplinare) e 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale): l'art. 38 del CCNL del 5 aprile 1996 come integrato dall'art. 18, commi 6 e 9, del CCNL del 24 aprile 2002;

c) Con riferimento all'art. 14 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale): l'art. 40 del CCNL del 5 aprile 1996;

d) Con riferimento all'art. 15 (Norme transitorie per i procedimenti disciplinari): l'art. 71, commi 1 e 2 del CCNL del 5 aprile 1996.

e) Con riferimento all'art. 24 (indennità di rischio e mensile): l'art. 46 del CCNL 24 maggio 2000 e l'art. 4 del CCNL del 4 aprile 2002.

ALLEGATO 1

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

Art. 2
(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
(Trasparenza negli interessi finanziari)

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

04A05692

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G403093/1) Roma, 2004 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

* 4 5 - 4 1 0 3 0 3 0 4 0 6 1 5 *

€ 3,20